

М.Хохлова

**ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В СНГ
И РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА**

DOI: 10.20542/2073-4786-2021-4-221-227

Статья принята к печати 14.12.2021.

Фундаментальные трансформации на рынке труда под влиянием технологической революции вносят изменения в разделение труда между государствами СНГ. В результате трансформационного кризиса 90-х годов в Россию в поисках работы из стран Содружества прибывала преимущественно малоквалифицированная рабочая сила, которая находила занятость в строительстве, оптовой и розничной торговле, транспорте и пр.

В результате распространения всепроникающего Интернета растет количество иммигрантов-программистов, а также других специалистов в области сложных технологий. Так, в 2021 г. значительно увеличилось число запросов на работу в России от IT-разработчиков из СНГ и с Украины. Из Казахстана в 2021 г. поступило запросов на 36% больше, чем в 2020 г. Количество программистов из Узбекистана выросло на 62%, с Украины – на 22%. Также наблюдался приток специалистов из Белоруссии [1].

К главным причинам роста иммиграции из государств СНГ в Россию относятся:

- «Демографическая яма», образовавшаяся в 90-е годы и приведшая к нехватке специалистов – за последнее десятилетие население РФ в возрасте 20-24 лет сократилось с 12 до 7 млн человек [2]. К 2030 г. демографический фактор станет одним из главных вызовов для рынка труда в России, заявила на форуме «Будущее сферы труда в РФ» вице-премьер Т.Голикова. Она спрогнозировала, что в ближайшие 10 лет произойдет «...вымывание самой активной на рынке труда возрастной группы – граждан от 30 до 44 лет, а это более 6 миллионов человек. При этом доля занятых в возрасте 45 лет и старше будет расти, что в свою очередь приведет к увеличению среднего возраста занятого гражданина» [3].

- В числе серьезных причин дефицита рабочей силы на российском рынке труда оказался отток мигрантов (занятых преимущественно в материальном производстве) в связи с пандемией коронавируса. В отличие от них, в IT-секторе «дистанционная иммиграция» (т.е. работа в удаленном режиме) нарастала благодаря готовности мигрантов

работать в менее благоприятных условиях и за меньшую зарплату. Часто это связано с проблемами в их странах – отсутствием спроса на IT-специалистов, падением уровня зарплат (как, например, это произошло в Белоруссии в результате политического кризиса).

Пандемия ускорила технологические прорывы и усилила «неравенство» профессий, заложенное в их характере, разделив их на те, которые можно перевести на удаленную работу, и те (преимущественно в материальном производстве), которые исключают такую возможность. В результате этого миллионы людей остаются без работы, тогда как более 40% рабочей силы (по некоторым оценкам) благодаря возможности использовать цифровые технологии успешно адаптировались к новым условиям. Дистанционная работа, получившая импульс под влиянием карантина, самоизоляции и прочих ограничений, будет развиваться и обретать все более полную законодательную базу.

Особенно остро нехватка персонала наблюдается там, где требуется присутствие на рабочем месте (*location based*). Сейчас на одну вакансию в России приходится от 0,5 до 2 резюме, хотя нормальным уровнем конкуренции за рабочее место считается соотношение 5–6 резюме на одну вакансию. Прирост вакансий в третьем квартале 2021 г. по отношению к тому же периоду 2019 г. в таких сферах, как рабочие профессии, составил 218%, строительство, недвижимость – 213, продажи, оптовая торговля, сбыт – 163, медицина и фармацевтика – 144, рестораны, кафе, общественное питание – 119% [4].

В таких отраслях, как логистика, складирование и закупки, число вакансий увеличилось на 113%, в розничной торговле – на 98, а в промышленности – на 78%. Среди самых востребованных профессий в стране стали курьеры и грузчики. Также наблюдается высокий спрос на работников строительных профессий – электромонтажников, электрогазосварщиков, отделочников, а также инженеров ПТО, проектировщиков, конструкторов и архитекторов [5].

Для привлечения сотрудников этих профессий многие компании вынуждены принимать разнообразные меры – повышение зарплаты, разработка программ мотивации персонала, помощь работникам с переквалификацией, расширение социального пакета, найм специалистов из соседних регионов или предложение работать вахтовым методом. Данные о процессах, происходящих на рынке труда в связи с технологической революцией, содержатся в Докладе МОТ от февраля 2021 г. [6].

Цифровые платформы растут за последнее десятилетие по экспоненте.¹ Среди них две наиболее известные платформы широкого типа: 1) гибкая форма работы, осуществляемая из любого места в любое время (*online web-based*), например, переводы, разработка программного обеспечения; и 2) работа, требующая присутствия персонала в конкретном месте (*location based*), например, такси и доставка.

Профессия (особенно в переломные моменты) становится социальным институтом, позволяющим человеку сменить или адаптировать ее к изменившимся обстоятельствам, моделируя тем самым свой социальный статус (материальное положение, стиль жизни, круг общения и пр.). Исследования о влиянии технологической революции на профессиональную структуру рабочей силы будут проводиться по мере поступления более полного статистического материала и смогут стать важным этапом в изучении возможностей адаптации рабочей силы за счет смены профессий.

Работодатели все чаще приглашают на работу молодых специалистов, что можно объяснить различием в уровне образования и готовностью осваивать новые технологии. Так, занятые в *online web-based* платформах не только моложе, но и в целом характеризуются более высоким уровнем образования – среди них 60% имеют высшее университетское образование. В то время как среди работающих *location based* в такси 21–24% имеют высшее образование, и это преимущественно люди, которые вынуждены были отказаться от профессий, по которым они получили образование.

Согласно Докладу МОТ от 2021 г., большинство занятых в *online web-based* и *location based* платформах моложе 35 лет; их средний возраст составляет 31 год (в развитых странах 35 лет, в развивающихся – 30). Занятым в *competitive programming*² в среднем 22 года, они часто используют работу для того, чтобы приобрести опыт и профессиональное мастерство. По сравнению с ними работающие в *location based* платформах несколько старше: в такси – 36 лет и доставке – 29 лет, также они моложе своих коллег, работающих в традиционном *location based* секторе, чей возраст составляет 44 года и 31 год соответственно.

¹ В Докладе МОТ отмечается крайне неравномерный их рост в мире: в настоящее время 96% инвестиций в цифровые платформы концентрируется в регионах Северной Америки, Европы и Азии по сравнению с 4%, которые идут в Латинскую Америку, Африку и Арабские страны. Около 70% мировых доходов генерируется через платформы в двух странах – США и Китае [6, pp. 241-242].

² Интеллектуальное соревнование по решению различных задач на компьютере, для решения которых необходимо придумать и применить какой-либо алгоритм или программу на одном из языков программирования.

Опрошенные участники рынка считают, что условия для работников *online web-based* в России стали более чем комфортными, хотя предложения от западных компаний, с учетом соцпакета, по-прежнему значительно превышают российские. Для тех, кто успел адаптироваться в новой реальности, в числе самых высокооплачиваемых профессий с зарплатой в 300 тысяч рублей в месяц для дистанционных работников в РФ в сентябре 2021 г. оказалась должность генерального директора образовательного центра. Характерно, что условием работы назван ненормированный рабочий день.

На 250 тыс. руб. в месяц может рассчитывать разработчик приложений, на 200 тыс. руб. – руководитель отдела продаж в онлайн-школе 3D-моделирования и системный аналитик в IT-компании. В октябре 2021 г. в число таких профессий вошли: разработчик, использующий язык программирования Golang, с зарплатой до 450 тысяч рублей в месяц, специалист по тендерам с заработком до 300 тысяч рублей в месяц, а также главный дизайнер интерьера, которому готовы платить до 150 тысяч рублей в месяц.

В декабре 2021 г. в топ высокооплачиваемых вакансий вошли должности программистов, инженеров, руководители высшего и среднего звена, менеджеры сферы продаж [7]. Более 180 тыс. руб. предлагают программисту 1С, 140 тыс. руб. – менеджеру отдела сопровождения и сотруднику по рекламе в финансовой компании. До 100 тысяч рублей может получать преподаватель химии в онлайн-школе и разработчик на «1С-Битрикс».

Ситуация, сложившаяся на рынке труда между Россией и СНГ, в настоящее время закономерна для отношений «центр–периферия». Она может устраивать всех участников рынка труда, в том числе и самих граждан. Благодаря дистанционной иммиграции из СНГ восполняется недостаток рабочей силы на рынке труда РФ. При этом, как правило, не приходится затрачивать средства на ее обучение, а прибавочный продукт, создаваемый иммигрантами, остается в России. Нет необходимости обустройства «дистанционных» мигрантов, нежелающих покидать мест своего постоянного жительства (наличие более налаженных бытовых условий часто является значимым фактором). И, наконец, что также немаловажно, не возникает потенциальный конфликт коренных жителей с приезжими.

К негативным последствиям можно отнести то, что значительную часть заработанных денег иммигранты отсылают на родину и потребительский спрос они создают там, а не в России. Особый вопрос – уплата налогов. Если дистанционный иммигрант работает официально (формально занятый – ФЗ), то налоги он платит по месту регистрации

предприятия своего работодателя, а также у себя на родине. Если же иммигрант работает неформально (что случается нередко, в частности, ввиду простоты входа и выхода из занятости), он не платит налоги в России. Преимущественно это фрилансеры – их 83%, причем до 73% из них – из развивающихся стран. Платформы обеспечивают доступ к работе мигрантам: по данным МОТ, во фрилансе заняты в среднем 17% мигрантов, в развитых странах их 38%, в развивающихся – 7%.

В настоящее время еще недостаточно разработана законодательная база дистанционной занятости, в связи с чем проблема неформальной занятости приобрела важное значение в условиях распространения новых технологий. Так, во многих юрисдикциях права, которые, согласно инструкциям МОТ, должны действовать для всех работников, на практике распространяются только на формально занятых (*employees in laws*) и ограничены отдельными юридическими решениями. Более того, цифровые платформы ориентируются в значительной степени на рабочую силу, чей труд регулируется через платформу по категории «самозанятый» или «независимый контрактор», а не сотрудник или наемный работник (*employees*). Это один из фундаментальных сдвигов, который должен дополнить трудовые отношения.

Одной из причин феномена восходящей динамики неформальной занятости (даже в условиях благополучной экономической ситуации) всегда считалось сокращение роли социального государства по сравнению с ситуацией, когда рынок труда регулировали формальные трудовые отношения. Однако последние данные [6, с. 134] об уровне социальной защиты, на примере доступа к пенсиям для работающих на платформе *online web based*, составляют всего 20%, на платформе *location based* (такси – 18%, а доставщиков – 17%), что свидетельствует о правомерности существования иной, чем социальные гарантии, мотивации. Последние данные МОТ также говорят о том, что человек готов трудиться по 80 часов в неделю и не за все рабочее время получать оплату.

Мотивация может сильно различаться у разных категорий занятых. Платформы находят людей, которые выполняют различные виды заданий – от высоко квалифицированных (например, программное обеспечение) до мало квалифицированных (доставка и выполнение мелких поручений). Так, если у работающих в такси и доставщиков чаще это обусловлено отсутствием выбора, то у большинства других – это хорошая зарплата (39%), возможность работать из дома (29%), работа является формой досуга (18%).

Для самой молодой группы программистов мотивацией служит возможность совершенствовать свое профессиональное мастерство, устанавливая новые контакты ради будущей карьеры (85%). Кроме большей части тех, кто вынужден приходить в неформальную занятость из-

за отсутствия выбора по экономическим причинам, есть другая, небольшая по численности категория неформально занятых, которая заслуживает рассмотрения, поскольку отражает знаковые тенденции.

Развитие IT-технологий и пандемия, ускорившая процессы перехода на дистанционный труд, создали новые возможности адаптации как для иммигрантов, так и для активного населения России, желающего интегрировать себя в современный рынок труда. Общим для 1990-х и 2020-х годов является то, что социальная адаптация в значительной степени происходила и происходит за счет изменения профессиональной занятости. При этом, если в 1990-е гг. это была преимущественно смена профессий, то в настоящее время это – технологический сдвиг в самой профессии. Для многих – это навык «встраивания» цифровых функций в уже имеющиеся у них профессии, поэтому здесь следует ожидать изменения образовательного уровня внутри профессиональных групп для приобретения навыков использования цифровых технологий.

Может ли теперь, как в 90-е годы, смена профессий отечественной рабочей силой повлиять на ситуацию на рынке труда, как это было, когда люди в массовом порядке меняли и адаптировали свои профессии к новым условиям рыночной экономики? Большую роль тогда играла готовность и вера людей в перемену своего статуса. Новые формы занятости позволяют работать дистанционно и делают более доступным вход в занятость и доступ к обучению профессиям нематериального производства без значительных затрат средств.

Несмотря на различия 1990-х и 2020-х годов, происходившие тогда и теперь перемены являются значимыми для понимания алгоритмов профессиональной адаптации современных людей, способных сдерживать обвал занятости. Благодаря адаптации рабочей силы может реализоваться важный общественный запрос на социальную справедливость, поскольку и образование, и профессия, являясь изменяемыми социальными характеристиками, могут меняться с помощью государства, общества и самого индивида.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Степанова Ю. В Россию на разработки. Число соискателей из СНГ в IT сфере растет. – *Коммерсантъ*, 08.11.2021. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5063637> (дата обращения 28.11.2021).
2. Дуэль А. Нерабочий класс. – *Российская газета*, 10.04.2021. URL: <https://rg.ru/2021/04/10/eksperty-rasskazali-kak-ostavatsia-vostrebovannym-rabotnikom-v-liubom-voznaste.html> (дата обращения 28.11.2021).

3. Голикова предупредила о риске сокращения занятого населения в России. – *Интерфакс*, 27.10.2021. URL: <https://www.interfax.ru/russia/799805> (дата обращения 30.11.2021).

4. Фролова М. Кадровый голод: каких работников не хватает в России. – *IZ.RU*, 05.11.2021. URL: <https://iz.ru/1243977/mariia-frolova/kadrovyi-golod-kakikh-rabotnikov-ne-khvataet-v-rossii> (дата обращения 30.11.2021).

5. В России возник острый дефицит кадров на рынке труда. – *АПИ-Урал*, 05.11.2021. URL: <http://www.apiural.ru/news/economy/158326/> (дата обращения 03.12.2021).

6. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

7. Названы самые высокооплачиваемые вакансии в декабре. – *Ведомости*, 08.12.2021. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/news/2021/12/08/899556-nazvani-samie-visokooplachivaemie-vakansii-v-dekabre> (дата обращения 09.12.2021).